

Anuncio urgente

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Salamanca Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL COMPLEJO ASISTENCIAL DE SALAMANCA EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SALAMANCA Y HOSPITAL VIRGEN DEL CASTAÑAR DE BEJAR.

Expediente: 37/01/0037/2023 Fecha: 18/07/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 37001171012010.

Mediante registro telemático de fecha 30/06/2023, ha tenido entrada la documentación relativa al CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL COMPLEJO ASISTENCIAL DE SALAMANCA EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SALAMANCA Y HOSPITAL VIRGEN DEL CASTAÑAR DE BÉJAR, con CIF B37033537, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 22/06/2023.

Dicho convenio colectivo se presentó acompañado de la documentación mínima necesaria para su inscripción y publicación.

El citado Convenio Colectivo fija la entrada en vigor el día 1 de enero de 2023 y finalizará el 31 de diciembre del año 2026, tal como recoge el articulado del texto aprobado.

El texto del convenio ha sido revisado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Salamanca, la cual, informa que en el mismo no existen cláusulas discriminatorias por razón de género.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

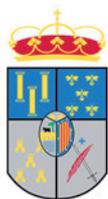
ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca.

EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO (P.S. Resolución de 21/12/2018).

EL JEFE DEL AREA DE RELACIONES LABORALES. Fdo.: Manuel Lisardo Sánchez Merchán.



CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL COMPLEJO ASISTENCIAL DE SALAMANCA EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SALAMANCA Y HOSPITAL VIRGEN DEL CASTAÑAR DE BEJAR

ARTÍCULO PRELIMINAR.-Partes signatarias

El presente Convenio Colectivo lo suscriben, de una parte, el Comité de Empresa, representantes de los trabajadores que prestan sus servicios en el Hospital Universitario de Salamanca y Delegada de Personal del Hospital Virgen del Castañar de Béjar y de otra, la representación legal de la Empresa actual concesionaria del servicio de limpieza de los mencionados centros sanitarios.

ARTÍCULO 1º- Ámbito de Aplicación Funcional, Personal y Territorial

Este Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as de la empresa que prestan servicios en los centros de trabajo Hospital Universitario de Salamanca (Hospital Clínico y Virgen de la Vega) y Hospital Virgen del Castañar de Béjar, que estén adscritos a los mismos en la actualidad y se puedan adscribir en el futuro para la realización de los servicios de limpieza.

Quedan expresamente excluidos de este convenio los trabajadores/as de la empresa LIMCASA que pertenezcan o puedan pertenecer en el futuro a los centros de trabajo de la misma Empresa.

Los trabajadores/as adscritos a los centros de trabajo antes citados, pertenecientes a la empresa LIMCASA no podrán ser trasladados fuera de su localidad de trabajo, ni a otro centro de trabajo de la empresa.

A la firma del presente convenio se establece una plantilla mínima fija de 160 personas de jornada completa en el Hospital Universitario de Salamanca y de 9 personas fijas a jornada completa en el Hospital Virgen del Castañar de Béjar.

ARTÍCULO 2º- Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2023 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026, quedando denunciado el mismo automáticamente sin necesidad de que medie denuncia alguna un mes antes de su finalización. No obstante e independientemente de la fecha de la firma y publicación en el BOP, sus cláusulas económicas tendrán efecto desde el 1º de Enero de 2023, estableciéndose un plazo de 3 meses desde la publicación para la actualización de los salarios por la empresa.

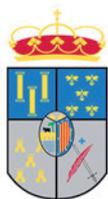
Si pasado el período de vigencia no se hubiese firmado el siguiente convenio, todos los artículos de éste permanecerán vigentes hasta la firma de un nuevo convenio.

ARTÍCULO 3º.- Compensación

Las condiciones que rigen serán compensadas en su totalidad por las que actualmente se pactan.

ARTÍCULO 4º.- Absorción

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos de este Convenio únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superasen las condiciones de este Convenio.



ARTÍCULO 5º.- Garantía Personal

Se respetarán las situaciones personales que en cómputo anual excedan de las condiciones establecidas en este Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

ARTÍCULO 6º.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria integrada por ocho miembros, de los cuales cuatro serán nombrados por la Dirección de la Empresa, y los otros cuatro por el Comité, de los que habrá al menos uno de cada Sindicato con representación en el Comité. La representación de Empresa y Trabajadores se considerará válidamente constituida con la presencia de dos de sus miembros de cada una de las partes, cuyos votos tendrán la misma validez que si estuvieran los cuatro.

Cada parte podrá hacerse asistir por el/los asesor/es que estime conveniente.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Control y seguimiento del cumplimiento del Convenio Colectivo.
- Interpretación de las cláusulas del presente Convenio Colectivo que puedan suscitar discrepancias.
- Instrumento de conciliación para la solución de todo tipo de conflictos colectivos.

Las decisiones en el seno de la Comisión habrán de adoptarse por mayoría de las representaciones respectivas, es decir por tres representantes como mínimo de los trabajadores y tres de la Empresa. Las decisiones que no sean aprobadas con las mayorías mencionadas carecerán de validez y por consiguiente, las partes para solventar las discrepancias que pudieran existir, podrán acudir a los organismos administrativos o judiciales correspondientes.

Las rescisiones de contratos cuya causa sea económica, técnica, organizativa o de producción, y estén basadas en causas externas a la propia organización de la Empresa, serán informadas por la Comisión Paritaria; en caso de no producirse acuerdo de las mayorías de cada una de las representaciones, la rescisión se someterá a la jurisdicción laboral, no siendo ejecutiva la misma hasta que no se dicte sentencia por dicha jurisdicción. Para ello los trabajadores afectados deberán obligatoriamente instar la correspondiente reclamación ante el Organismo competente. En el supuesto de que no se presente la reclamación en los plazos legalmente establecidos, la rescisión podrá ser ejecutiva a partir del día siguiente al del vencimiento del plazo mencionado.

Las rescisiones de contrato cuya causa sea organizativa, técnica, económica o de producción, distinta a la mencionada en el párrafo anterior, solo podrán realizarse si existe acuerdo de la Comisión Paritaria por mayoría de cada una de sus representaciones. En caso contrario la Empresa se compromete a no realizar ninguna rescisión de contrato por las causas antes mencionadas.

En el caso de extinciones de contratos por cualquier otra causa la empresa procederá a realizar las contrataciones necesarias para mantener la plantilla actualmente existente.

En cualquiera de los supuestos, previo al inicio de la vía judicial, en caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo



arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

ARTÍCULO 7º- Condiciones Económicas.

El salario base es el que se especifica en las tablas salariales anexas.

APARTADO 1.-Plus de asistencia: se devengará por cada día efectivamente trabajado. Para el año 2023 la cuantía de este plus será de 5,52 €/día, siendo en el año 2024 de 5,70 €/día, en el año 2025 de 5,89 €/día y en el año 2026 de 6,09 €/día.

El abono correspondiente se realizará con carácter mensual y por 11 mensualidades.

APARTADO 2.- Plus de transporte: Todo el personal afectado por este Convenio cobrará un plus de 84,24€ mensuales por este concepto durante el año 2023, siendo de 86,98€ para el año 2024, de 89,81€ para el año 2025 y de 92,95 € para 2026. Este plus se cobrará todos los meses del año.

APARTADO 3.- Pagas Extraordinarias: El personal percibirá tres pagas extraordinarias, verano, navidad y marzo, que se abonará a razón de 30 días de salario base más antigüedad, plus de toxicidad.

Las pagas extraordinarias se abonarán en las siguientes fechas: La de julio dentro de la primera quincena de dicho mes; la de navidad antes del 20 de diciembre; y la de marzo dentro de la primera quincena de marzo.

El devengo de la paga de beneficios comprende el período de 1 de marzo a 28 de febrero del año siguiente, de acuerdo con la sentencia de Magistratura de Trabajo de Salamanca nº 167 de fecha 27 de Mayo de 1978.

Las pagas extras de julio y navidad se devengarán por semestres naturales cada una de ellas. La de julio de 01.01. al 30.06 de cada año y la de navidad del 01.07 al 31.12 de cada año.

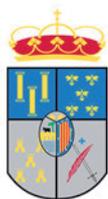
APARTADO 4.- Antigüedad: Será de trienios al 5% del salario base, sin limitación, salvo las limitaciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

APARTADO 5.-Plus de festivos y domingos: Se establece un plus de 24,08 € para cada trabajador por día festivo o domingo trabajado, durante el año 2023, 24,86€ durante el año 2024, 25,67 € durante el año 2025 y 26,57 € durante el año 2026. Este plus también se abonará los días 24 y 31 de diciembre, si dichos días coincidieran en domingo este plus se abonará en cuantía doble.

APARTADO 6.- Plus Camas: Las trabajadoras y trabajadores del centro Hospital Virgen del Castañar de Béjar, que dentro de sus funciones hagan camas, se les abonará 14,20 € al mes en el año 2023, 14,66 €/mes en 2024, 15,14 €/mes en 2025 y 15,67€/mes en 2026. Este plus solamente afectará al Hospital Virgen del Castañar de Béjar.

APARTADO 7.-Plus de especialidad: Los trabajadores que ostenten la categoría de especialista percibirán un complemento salarial como consecuencia de la especial característica de su puesto de trabajo, en una cuantía de 45,74€ mensuales, durante el año 2023, 47,23 €/mes durante 2024, 48,76€/mes en 2025 y 50,47 €/mes en 2026. Este plus será abonado también en las tres pagas extraordinarias y vacaciones.

APARTADO 8.-Plus de Nocturnidad: Los trabajadores del Hospital Universitario de Salamanca que realicen su jornada entre las 22h. y 6 de la mañana, percibirán el 25% del salario



base, por jornada efectiva de trabajo, siempre que supere el 85% de la misma. Y el 25% del salario base hora, en caso de que la jornada sea inferior al 85%. Para los trabajadores del Centro Virgen del Castañar de Béjar, se establece un plus por cada hora nocturna efectivamente trabajada de 2,71 €/hora en el año 2023, 2,80 €/hora en el año 2023, 2,89 €/hora en el año 2024 y 2,99 €/hora en 2025 .

El personal que trabaje en turno de noche los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero cobrará doble la nocturnidad.

APARTADO 9.- El incremento salarial para el año 2023 será del 3%, sobre los valores vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Para el año 2024 se establece un incremento salarial del 3,25 %, a aplicar sobre las tablas de 2023.

Para el año 2025 se establece un incremento salarial del 3,25 %, a aplicar sobre las tablas de 2024.

Para el año 2026 se establece un incremento salarial del 3,5 %, a aplicar sobre las tablas de 2024.

Se establece como día de cobro el último día hábil de cada mes. ARTÍCULO 8º.- Plus de Toxicidad

De mutuo acuerdo las partes deciden que la cantidad económica resultante de los 15 puestos de toxicidad, se repartirán a partes iguales entre todos los trabajadores, exceptuando aquellos que ostenten la categoría de Encargado General, Encargado de Edificio y Jefe de Equipo.

El plus de toxicidad se incrementará a 26,07 euros para el año 2023, 26,92 euros para el año 2024, 27,79 euros para el año 2025 y 28,76 euros para 2026.

ARTÍCULO 9º.- Revisión Salarial

Si al 31 de Diciembre de 2018 el IPC real supera el incremento salarial pactado, se aplicará una revisión salarial en el exceso del incremento salarial indicado, con efectos desde el 1 de Enero de 2018, sirviendo de base para el establecimiento de los salarios del 2019.

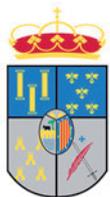
Si al 31 de diciembre del 2019 el IPC real supera el incremento salarial pactado, se aplicará una revisión salarial en el exceso del incremento salarial indicado con efectos desde el 1 de enero del 2019, sirviendo de base para el establecimiento de las retribuciones del 2020.

Este artículo no será de aplicación durante la vigencia de este convenio colectivo.

ARTÍCULO 10º.- Jornada de Trabajo

La jornada ordinaria de trabajo será de siete horas diarias continuadas, excepto los sábados, domingos y días festivos que será de seis horas, con un descanso de 30 minutos que se considerarán trabajados a todos los efectos. Los trabajadores disfrutarán de un día de descanso semanal y además tendrán derecho a disfrutar de dos fines de semana de descanso continuados cada tres semanas, estableciéndose turnos a tal efecto, no obstante, la Representación Legal de los Trabajadores y la empresa podrán establecer un sistema de descanso distinto al señalado, en los servicios donde no sea viable, mediante los correspondientes acuerdos. En caso de que el sábado sea festivo se descansará otro día cualquiera.

Durante el periodo vacacional, en los casos de Incapacidad Temporal, así como en los festivos que coincidan en sábado, se mantendrá el calendario de turnos establecido entre las partes,



al personal que le coincida un festivo en su sábado de descanso la empresa le deberá un día de descanso.

De acuerdo con lo dispuesto en la sentencia nº 168/95 de fecha 21.4.95 del Juzgado de lo Social nº 2 de Salamanca, los trabajadores del Hospital Universitario de Salamanca tendrán derecho al disfrute de una hora de reducción de jornada los días de "Lunes de Aguas", 24 y 31 de Diciembre.

Los trabajadores del Complejo Hospitalario de Salamanca y Virgen del Castañar de Béjar disfrutarán de una hora de reducción de jornada los días 5 de enero, 5 de febrero y 3 de noviembre.

Los trabajadores del Hospital Virgen del Castañar de Béjar tendrán derecho al disfrute de una hora de reducción de jornada de los días Peña de la Cruz en Béjar, 24 y 31 de Diciembre.

ARTÍCULO 11º.- Horas Extraordinarias

Sólo se realizarán en casos excepcionales y la Empresa tiene la potestad de optar por abonarlas con un incremento económico del 75% sobre el valor de la hora normal, o compensar en descanso, en cuyo caso se descansará un período de tiempo equivalente al 150% de las horas extras realizadas.

Se informará al Comité de Empresa por parte de la Dirección de las horas extraordinarias y de las causas por las que se realizaron en la 1ª semana del mes siguiente al de su realización, especificándose los trabajadores que las realizaron y el número de horas extras.

ARTÍCULO 12º.- Vacaciones

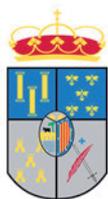
Las vacaciones anuales serán de un mes natural retribuido, disfrutándose en los meses de julio, agosto y septiembre, de forma rotativa, no pudiéndose disfrutar en el mismo mes dos años consecutivos un mismo trabajador.

Los trabajadores que disfruten las vacaciones durante el mes de septiembre tendrán derecho a 31 días de vacaciones.

El calendario vacacional se pactará dentro del primer trimestre de cada año, entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Una vez establecido el calendario de vacaciones, los trabajadores podrán realizar cambios entre sí, previa autorización de la Dirección de la Empresa, estableciéndose como fecha tope para los cambios, la del 15 de mayo. No se podrán disfrutar las vacaciones anuales ni en idéntico período, ni en idéntico mes dos años seguidos. Los trabajadores que ingresen durante el año disfrutarán sus vacaciones en la parte que le corresponda al mismo año al mes de diciembre. En el año siguiente al ingreso disfrutarán sus vacaciones en el período y mes que sea decidido por la empresa y el comité de ésta, teniendo en cuenta el reajuste necesario, siendo este año el que inicia la rotación sucesiva de sus vacaciones. De los conflictos que surjan conocerá la Comisión Paritaria constituida en el presente Convenio, siendo sus decisiones firmes.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/trabajadora se encontrará en situación de incapacidad temporal, disfrutándolas posteriormente. Si se produjera el alta dentro del período establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho período.



En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas, por incapacidad temporal, se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Estas vacaciones se disfrutarán en período de tiempo fuera del mencionado en el calendario VACACIONAL ESTABLECIDO, previo acuerdo empresa-trabajador/trabajadora.

Con independencia del período de vacaciones anuales de un mes natural, todos los trabajadores disfrutarán de 5 días hábiles de manera consecutiva en Navidad del 24 de diciembre al 6 de enero. En caso de que estos días coincidan con el disfrute de vacaciones, estos días podrán ser disfrutados en otra fecha.

Se considerará efectivo a efectos del descanso del personal tres días hábiles de manera consecutiva de descanso en Semana Santa. En caso de que estos días coincidan con el disfrute de vacaciones, estos días podrán ser disfrutados en otra fecha.

VACACIONES ADICIONALES.-

El personal, en aplicación del artículo 17 del presente Convenio, podrá disfrutar de unas vacaciones anuales retribuidas, además de las establecidas en el Convenio Colectivo, según se detalla a continuación:

Con 30 años o más de antigüedad en el sector, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 287 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 25 años de antigüedad en el sector y menos de 30 años, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 203 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 20 años de antigüedad en el sector y menos de 25 años, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 178 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 15 años de antigüedad en el sector y menos de 20 años, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 152 horas anuales de trabajo efectivo.

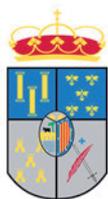
Con 10 años de antigüedad en el sector y menos de 15 años, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 127 horas anuales de trabajo efectivo.

Cuando el Convenio Colectivo establezca una reducción de jornada sobre la vigente, la Comisión Paritaria se reunirá con el fin de adaptar las vacaciones adicionales a la nueva jornada establecida.

ARTÍCULO 13º.- Permisos retribuidos y no retribuidos

Previa comunicación y posterior justificación, los trabajadores disfrutarán de los siguientes permisos retribuidos:

- A) 20 días naturales por matrimonio.
- B) 2 días laborales en caso de nacimiento de un hijo.
- C) En caso de enfermedad grave o ingreso hospitalario, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de 3 días y de 5 días si hay que realizar un desplazamiento fuera del límite de la provincia de Salamanca. En los casos de ingreso hospitalario, estos días se podrán disfrutar, bien en el momento del ingreso o durante este, o bien en el momento del alta del familiar, debiendo preavisar, siempre que sea posible, con 24 horas de antelación.



2 días por intervención quirúrgica, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y 4 días, si hubiera que realizar un desplazamiento al efecto.

- D) En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado o segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán 3 días y 5 si hay que realizar desplazamiento fuera del límite de la provincia de Salamanca.

En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos, 5 días laborables. Si hiciera falta realizar desplazamiento al efecto fuera de la provincia, se ampliará en 1 día más dicho permiso.

En el caso de fallecimiento de hermanos políticos (concuñados) 1 día para los supuestos en que el entierro se celebre dentro de la provincia de Salamanca y 2 días para los restantes.

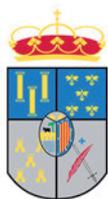
El día del entierro por fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad.

- E) En caso de cambio de domicilio la licencia será de 2 días.
- F) Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos no retribuidos por un periodo de hasta 3 meses, finalizado dicho periodo el trabajador se reintegrará automáticamente al puesto que tenía con anterioridad a dicha circunstancia.
- G) 1 día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.
- H) 1 día por comunión de hijos.
- I) 5 días de libre haber retribuidos para asuntos propios. Estos días se devengarán de forma proporcional a lo largo del año de forma que, con independencia a la fecha en que se disfruten los mismos, en el supuesto de cambio de empresa en el servicio de limpieza, cada empresa deberá abonar la parte proporcional correspondiente al periodo durante el que haya sido la titular del servicio, de la misma forma que se hace con las vacaciones.
- J) Todo el personal que preste servicios en todo o en parte del mes de septiembre disfrutará de 1 día de permiso en las ferias y fiestas de cada una de las localidades (Salamanca y Béjar).
- K) Las horas de permiso por lactancia se podrán acumular a opción del personal, en descanso continuado de 22 días que se disfrutará a continuación del permiso de maternidad-paternidad.
- L) Por el tiempo indispensable para acompañar a consultas médicas a hijos menores de 14 años e hijos con discapacidad sin límite de edad y las del propio trabajador al Médico Especialista de la Seguridad Social, que no deberán ser recuperadas.

En caso de que el padre y madre sean trabajadores de la empresa, dicha licencia amparará a uno de ellos.

- L) Por acompañamiento a pruebas médicas y consultas de la Seguridad Social de familiares de primer grado, el tiempo necesario, avisando con antelación y debidamente justificadas, estableciéndose una bolsa de horas máxima de 25 horas al año por trabajador/trabajadora.

En los casos en que se hace referencia al cónyuge, se entenderá también referido al compañero/a, siempre que se acredite, previamente, la convivencia mediante un Certificado Oficial de Empadronamiento.



En los casos de los apartados B), C, y D) el permiso empieza a contar desde el día siguiente al hecho causante, si el trabajador se queda a finalizar la jornada laboral de este día, en caso contrario, el permiso empezará a contar desde el mismo día del suceso.

Los permisos se entienden como días naturales y sucesivos. Permiso no Retribuido

Se faculta al trabajador para acompañar al cónyuge y a los hijos mayores de 14 años a consulta médica, debiendo recuperar el trabajador las horas perdidas por este concepto.

ARTÍCULO 14º.- Incapacidad Temporal

La empresa abonará un complemento a los trabajadores en situación de IT sea cual sea la causa de la situación de IT, excepto las derivadas de enfermedad común, de manera que desde el primer día de dicha situación perciban el 100% de la cantidad correspondiente según el presente Convenio por los conceptos de salario base, antigüedad, plus de transporte, y plus de asistencia, que hubiera correspondido por los días laborables que haya en dicho período. Asimismo tampoco le será deducida cantidad alguna en el devengo de las pagas extras y beneficios.

Para los casos de I.T. por enfermedad común, el complemento que se abonará será el 100% del salario base, antigüedad, y plus de transporte y tampoco le será deducida cantidad alguna en el devengo de las pagas extras y beneficios, a excepción del plus de asistencia; no obstante, si el absentismo considerado a nivel individual no supera el 3% en los 12 meses anteriores, el trabajador percibirá el 100% del salario base, antigüedad, plus de transporte, y plus de asistencia, no incluyéndose en el 3% las bajas por accidente o enfermedad profesional, ni las bajas por hospitalización superior a tres días, con un máximo de un mes.

ARTÍCULO 15º.- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo

En el caso de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, la empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización.

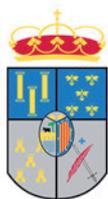
ARTÍCULO 16º. - Seguro Colectivo de Accidentes

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguros por el importe de 19.352,9 € y cubrirá las situaciones de Incapacidad Permanente Total, Absoluta, Gran Invalidez y Fallecimiento, y de 6.450,96 € para las situaciones de Incapacidad Permanente Parcial, de los trabajadores/as del Hospital Universitario de Salamanca y del Hospital Virgen del Castañar de Béjar, derivadas de accidentes sea o no laboral, y Enfermedad Profesional, siempre y cuando dicho trabajador tenga al menos una antigüedad de tres años en la empresa. En caso de fallecimiento el importe correspondiente lo percibirán los herederos legales del trabajador/a. En caso de que la Empresa no realice la suscripción de dicha póliza estará obligada a hacer efectiva esa misma cantidad si hubiere lugar.

ARTÍCULO 17º.- Jubilación parcial

Cuando el personal solicite la jubilación parcial en los términos previstos en la legislación vigente, la empresa estará obligada a concederla así como la reducción de jornada.

Cuando un trabajador/a se jubile parcialmente, percibirá o disfrutará de las mensualidades que les correspondan, en el mismo porcentaje que la jubilación, según lo establecido en la disposición transitoria del presente Convenio, quedando pendiente de abonar el resto por la



empresa que sea adjudicataria del servicio en ese momento, cuando el trabajador /a se jubile de forma total.

La prestación laboral del personal jubilado parcialmente podrá realizarse de modo ininterrumpido en el periodo comprendido entre los meses de julio, agosto y septiembre, diariamente, o un día a la semana, de acuerdo entre las partes.

El personal que se jubile parcialmente, podrá optar entre percibir o disfrutar de las mensualidades que le corresponda según lo establecido en la disposición transitoria del Convenio, o bien de las vacaciones adicionales que regula el artículo 12 del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 18º.- Incapacidad permanente total o absoluta

Asimismo se abonarán 5 mensualidades a aquellos trabajadores que teniendo al menos una antigüedad de 5 años pasen a la situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta.

La jubilación de un trabajador, bien sea ordinaria o anticipada, supondrá la simultánea contratación de trabajadores en el mismo número.

Durante la vigencia del presente Convenio se estará a lo establecido en la Disposición Transitoria I respecto a lo regulado en este segundo apartado.

ARTÍCULO 19º.- Igualdad de Oportunidades

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el art. 14 de la Constitución Española.

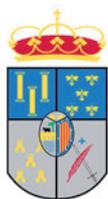
Artículo 20º.- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y de la ley 31/1995 de 8 de noviembre prevención de riesgos laborales. (Art. 26) y la Ley 3/2007, de 22 de marzo de 2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

1. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.



En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Asimismo se tendrán derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento pre adoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto. La suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa".

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.



La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su Jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Permisos Retribuidos:

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Extinción del Contrato de Trabajo

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

Protección por maternidad

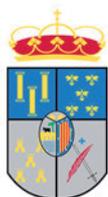
Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

La empresa y RLT elaborarán un catálogo de puestos de trabajo exentos de riesgos, para aquellos casos en que no sea posible la adaptación de las condiciones de trabajo.

La empresa confeccionará un listado de supuesto en los que la trabajadora podrá exigir pasar a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda



ARTÍCULO 21º.- Violencia de género

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho a una reducción de su jornada, que podrá ser de forma interrumpida o continuada, la concreción horaria y la determinación del derecho a la reducción de jornada corresponderá a la trabajadora, asimismo tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o la aplicación de horario flexible.

Suspensión de la Relación Laboral

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, dando lugar a la situación legal de desempleo y considerándose como periodo de ocupación cotizada a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, asimismo tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir prestación por desempleo.

Excedencia

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho a un periodo de excedencia por un plazo no menor de seis meses y no mayor de 5 años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo al finalizar la excedencia, el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Faltas de Asistencia

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género no podrá ser sancionada por ausencias o faltas de puntualidad, motivadas por esta situación, acreditadas por los servicios sociales o sanitarios, tales ausencias no se computan a efectos de despido colectivo como absentismo laboral.

Movilidad Geográfica y Cambio de Centro de Trabajo

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venia prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, el/la trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Despido Nulo

Se considerará nulo el despido de los/las trabajadores/as víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.



ARTÍCULO 22º. Excedencias

La Empresa concederá a los trabajadores fijos con un año de antigüedad como mínimo, el derecho a excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, siendo su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, siempre que lo solicite por escrito con un mes de antelación.

En el caso que la excedencia se solicite por un período inferior al máximo de cinco años, ésta se podrá prorrogar por períodos de cuatro meses, hasta alcanzar el máximo previsto de cinco años.

Durante todo el período que dure la excedencia y hasta los cinco años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará con un mes de antelación.

Una vez finalizada una excedencia, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

En los casos de maternidad, excedencias y permisos no retribuidos (art. 13, apdo. f), la empresa procederá a realizar las contrataciones para cubrir todas estas situaciones.

ARTÍCULO 23º.- Subrogación del Personal

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito estatal.

ARTÍCULO 24º.- Salud Laboral y Drogodependencias

Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales

Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

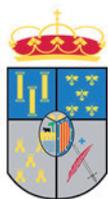
La empresa no podrá rehusar la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento y cumplan los requisitos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción (art. 2 .1 RSPRL).

La puesta en práctica de toda la acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de todas las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse (art. 2 .2 RSPRL).

A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos, el empresario planificará la actividad preventiva cuya necesidad ponga aquella, en su caso, de manifiesto (art. 2 .3 RSPRL).



La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos (art. 9.1 RSPRL).

Igualmente habrán de ser objeto de la integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos (art. 9.2 RSPRL).

La actividad preventiva deberá planificarse para un periodo determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el periodo en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades (art. 9.3 RSPRL).

Sin perjuicio de las Auditorias reglamentarias a que pueda estar sometido el Sistema de Prevención de Riesgos de la empresa y dentro de sus funciones y competencias el comité de Seguridad y Salud, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa (art. 39.3 LPRL).

Se elaborará un Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud a la firma del Convenio Colectivo (Cuando aún no se hubiera realizado).

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Drogodependencias

Los problemas de drogodependencias en el ámbito laboral se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador, facilitando el acceso al tratamiento a aquel que lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga asunción de coste alguno para la empresa. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

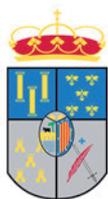
Tanto a los aspectos disciplinarios como respecto a los programas o tratamientos a seguir se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será quien determine la más adecuada.

ARTÍCULO 25º.- Vigilancia de la Salud

Las empresas garantizarán a los trabajadores/as la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo como actividad permanente de observación de su estado de salud, con una periodicidad mínima anual, y será realizado durante el tiempo de trabajo y dentro del centro. Será realizado antes del 30 de abril de cada año, en los términos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 26º.- Ropa de Trabajo

Cuando se produzca un cambio de titularidad en la contrata, la empresa entrante entregará en dicho momento dos uniformes a cada trabajador y trabajadora.



La Empresa entregará la siguiente ropa de trabajo:

-A las mujeres 3 pares de guantes al mes, dos pares de zuecos, uno en los primeros quince días de enero y otro en los primeros quince días de julio de cada año, dos pantalones y dos casacas cada año, siendo su entrega en los primeros quince días de enero y en los primeros quince días de julio. El trabajador podrá optar por el cambio de un par de zuecos por un "pijama". Asimismo, la empresa entregará una rebeca cada tres años.

Se mejorará la calidad de los zuecos, así como del calzado que se requiera para cada puesto de trabajo, de acuerdo entre los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

-A los trabajadores que trabajen con los cubos de basura se les entregarán un par de guantes de cuero, cada dos meses.

-A los hombres 2 pantalones, 2 camisas y 2 pares de zapatillas cada año uno en los primeros quince días de Enero y otro en los primeros quince días de Julio, y una chaquetilla cada año.

-Para los trabajadores de limpieza de calle o que salgan al exterior en invierno se dotará de anorak o chubasquero cada tres años.

La Empresa se compromete de acuerdo con las instituciones sanitarias al lavado de ropa de trabajo de todos los trabajadores en el mismo centro donde prestan sus servicios.

En caso de incumplimiento de cualquiera de las prendas antes mencionadas a su debido tiempo, el trabajador podrá adquirirlas quedando la empresa obligada a pagar el importe mediante la presentación de las correspondientes facturas.

La Empresa proveerá a los trabajadores/as de toallas, jabón y gel antiséptico para los vestuarios.

ARTÍCULO 27º.- CAMBIO DE TURNO

Los trabajadores/as en turno de trabajo fijo en el centro, podrán solicitar cambio de turno cuando, en el turno al que quieran acceder, se produzca una vacante definitiva por cualquier causa o se cree una nueva plaza.

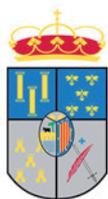
El acceso a estas plazas se llevará a cabo por orden de antigüedad en el puesto de trabajo. El personal de nueva contratación pasará a cubrir SIEMPRE el turno que quede vacante una vez efectuados los cambios de turno señalados en el párrafo anterior. Ejemplo: se jubila un trabajador en turno de mañana y hay petición de un trabajador/a del turno fijo de tarde para cubrir esa plaza de mañana, la nueva contratación entraría en el turno de la tarde.

En los supuestos en que la petición de cambio de turno esté amparada en una norma legal, se justificarán los motivos y se analizarán en una comisión compuesta por miembros del comité de empresa y representantes de la empresa.

Al comité de empresa se le informará con anterioridad de todos los cambios que vayan a efectuarse.

ARTÍCULO 28º.- Matrimonio y Natalidad

Con independencia de las disposiciones legales, la Empresa abonará la cantidad de 167,62 € en caso de matrimonio del trabajador/a y 111,74 € con ocasión del nacimiento de un hijo. Ambas cantidades tendrán vigencia durante el año 2021.



Para el año 2022 serán 169,74€ en caso de matrimonio y 113,15 E en caso de nacimiento de hijo.

ARTÍCULO 29º.- Ayudas Especiales a hijos con discapacidad psíquica o física.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquicas o física, con un grado igual o superior al 33% percibirán por parte de la empresa la cantidad de 219,37 € mensuales, para el año 2021 y 222,15 €/mes en 2022. independientemente de lo que perciban de otros organismos por este concepto.

ARTÍCULO 30º.- Derechos Sindicales

El Comité de Empresa conocerá las sanciones que se impongan a los trabajadores y elaborará un informe al respecto siempre antes de que se proceda al cumplimiento de las mismas.

El Comité de Empresa conocerá el planteamiento de posibles expedientes de regulación de empleo y elaborará un informe que se adjuntará a la presentación del mismo ante la Autoridad Laboral.

El Comité de Empresa será informado en los supuestos de contratación, de acuerdo con lo establecido en la Ley sobre Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación; igualmente será informado en materia de clasificación y movilidad del personal.

En los centros de trabajo se habilitará un tablón de anuncios en un lugar visible y adecuado de fácil acceso para los trabajadores.

Se reconocen las secciones sindicales de empresa y el responsable de la misma tendrá las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa para las labores de carácter sindical, de acuerdo con la L.O.L.S.

Se reconoce el derecho a la difusión de prensa, folletos sindicales y la facultad de recaudar cuotas sindicales.

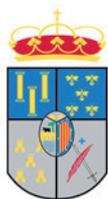
Los miembros del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal dispondrán de 25 horas mensuales para asuntos sindicales. Estas horas serán acumulables hasta un máximo de 35 horas.

Derecho de Asamblea

Se reconoce el derecho a 14 horas anuales para la realización de asambleas por parte de los trabajadores. Por razones de organización dichas asambleas se celebrarán en dos turnos sin que ninguno de ellos supere el 50% de la plantilla, computándose el tiempo de uno solo de los turnos a los efectos del presente artículo, debiéndose anunciar la celebración de las mismas a la empresa con una antelación de al menos 24 horas hábiles. Estas asambleas se celebrarán en el centro de trabajo donde se prestan los servicios y previa solicitud del local, en el lugar que la empresa designe al efecto. Si no se pudiera celebrar las asambleas en los locales en que la empresa presta sus servicios, el Comité de Empresa o trabajadores solicitantes señalarán los locales, no computándose como tiempo de las 14 horas el comprendido entre la salida y regreso de los trabajadores asistentes a la asamblea al centro de trabajo.

Cuota Sindical

Los trabajadores que de forma voluntaria decidan realizar el pago por medio del descuento en nómina, previa comunicación a la empresa, ésta estará obligada a realizarlo.



ARTÍCULO 31º.- Finiquito.

La Empresa deberá entregar copia del recibo Finiquito a los representantes de los trabajadores para establecer su firma y comprobación de la liquidación previamente a la firma del trabajador afectado, quedando en poder de los representantes copia del mismo.

ARTÍCULO 32 Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias, causas y procedimiento señalados en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA I

Durante la vigencia del presente Convenio y en tanto se supere el número mínimo de plantilla regulado en el artículo primero, carecerá de operatividad lo dispuesto en el artículo 18 respecto a la obligación de sustituir a los trabajadores del servicio que se jubilen o causen baja por el reconocimiento de incapacidad permanente

DISPOSICION TRANSITORIA II

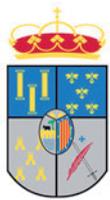
El personal que se jubile durante la vigencia del presente convenio tendrá derecho a optar entre disfrutar de un permiso retribuido o percibir las compensaciones económicas que se detallan a continuación.

En caso de jubilación de un trabajador al cumplir la edad ordinaria de jubilación la empresa abonará 4 mensualidades de salario líquido vigente, siempre que tenga al menos una antigüedad de 5 años.

Asimismo si el trabajador se jubila a los 64 o antes, la Empresa abonará 5 mensualidades de salario líquido vigente, siempre que tenga al menos una antigüedad de cinco años.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores), en el Convenio Colectivo Provincial para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimiento de edificios y locales de Salamanca, así como en el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito estatal



ANEXO I

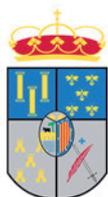
TABLA SALARIAL AÑO 2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE EUROS MES
PEON LIMPIADOR/A	1.169,51
ESPECIALISTAS	1.169,51
RESPONSABLE DE EQUIPO	1.213,61
ENCARGADO DE EDIFICIO	1.265,20
ENCARGADO GENERAL	1.529,48
CONCEPTOS SALARIALES	EUROS
PLUS TRANSPORTE	84,24
PLUS ESPECIALISTA	45,74
PLUS FESTIVO	24,08
PLUS TÓXICO	26,07
MATRIMONIO	174,79
NATALIDAD	116,52
AYUDAS ESPECIALES HIJOS	228,76
CAMAS (BEJAR)	14,20
NOCTURNIDAD (POR HORA) BEJAR	2,71
PLUS ASISTENCIA (por día efectivo tr)	5,52

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2024

CATEGORÍA	SALARIO BASE EUROS MES
PEON LIMPIADOR/A	1.207,52
ESPECIALISTAS	1.207,52
RESPONSABLE DE EQUIPO	1.253,05
ENCARGADO DE EDIFICIO	1.306,32
ENCARGADO GENERAL	1.579,19
CONCEPTOS SALARIALES	EUROS
PLUS TRANSPORTE	86,98
PLUS ESPECIALISTA	47,23
PLUS FESTIVO	24,86
PLUS TÓXICO	26,92
MATRIMONIO	180,47
NATALIDAD	120,31
AYUDAS ESPECIALES HIJOS	236,20
CAMAS (BEJAR)	14,66
NOCTURNIDAD (POR HORA) BEJAR	2,80
PLUS ASISTENCIA (por día efectivo tr)	5,70

**ANEXO III****TABLA SALARIAL AÑO 2025**

CATEGORÍA	SALARIO BASE EUROS MES
PEON LIMPIADOR/A	1.246,76
ESPECIALISTAS	1.246,76
RESPONSABLE DE EQUIPO	1.293,77
ENCARGADO DE EDIFICIO	1.348,77
ENCARGADO GENERAL	1.630,51
CONCEPTOS SALARIALES	EUROS
PLUS TRANSPORTE	89,81
PLUS ESPECIALISTA	48,76
PLUS FESTIVO	25,67
PLUS TÓXICO	27,79
MATRIMONIO	186,34
NATALIDAD	124,22
AYUDAS ESPECIALES HIJOS	243,87
CAMAS (BEJAR)	15,14
NOCTURNIDAD (POR HORA) BEJAR	2,89
PLUS ASISTENCIA (por día efectivo tr)	5,89

ANEXO IV**TABLA SALARIAL AÑO 2026**

CATEGORÍA	SALARIO BASE EUROS MES
PEON LIMPIADOR/A	1.290,40
ESPECIALISTAS	1.290,40
RESPONSABLE DE EQUIPO	1.339,05
ENCARGADO DE EDIFICIO	1.395,98
ENCARGADO GENERAL	1.687,58
CONCEPTOS SALARIALES	EUROS
PLUS TRANSPORTE	92,95
PLUS ESPECIALISTA	50,47
PLUS FESTIVO	26,57
PLUS TÓXICO	28,76
MATRIMONIO	192,86
NATALIDAD	128,57
AYUDAS ESPECIALES HIJOS	252,41
CAMAS (BEJAR)	15,67
NOCTURNIDAD (POR HORA) BEJAR	2,99
PLUS ASISTENCIA (por día efectivo tr)	6,09